

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PADA PD. PASAR KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

PUTRI SYUKRIA LUBIS

NIM. 52.14.400.1

Program Studi

AKUNTANSI SYARIAH



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PADA PD. PASAR KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Jurusan Akuntansi Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh :

PUTRI SYUKRIA LUBIS

NIM. 52.14.400.1

Program Studi

AKUNTANSI SYARIAH



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Syukria Lubis

NIM : 52.14.4.001

Tempat/Tgl lahir : Tanjung Pura, 12 Oktbber 1996

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Jl. Eka Kencana No.5A Medan, Johor

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PD. PASAR KOTA MEDAN"** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 23 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan



Handwritten signature of Putri Syukria Lubis

Putri Syukria Lubis

52.14.4.001

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PADA PD. PASAR KOTA MEDAN**

Oleh:

PUTRI SYUKRIA LUBIS

NIM: 52.14.4.001

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Syariah (S.Akun)

Pada Program Studi Akuntansi Syariah

Medan, 23 Oktober 2018

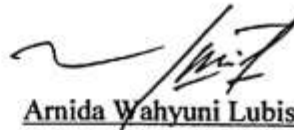
Pembimbing I



Dr. Andri Soemitra, M.A

NIP. 197605072006041002

Pembimbing II

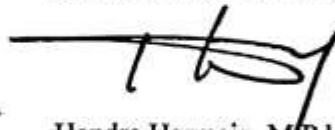


Arnida Wahyuni Lubis, M.Si

NIB. 11000000089

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi Syariah



Hendra Harmain, MPd

NIP.197305101998032003

Skripsi berjudul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PD. PASAR KOTA MEDAN". Putri Syukria Lubis, NIM. 52144001 Prodi Akuntansi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 2 November 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah (S.Akun) pada Prodi Akuntansi Syariah.

Medan, 2 November 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Akuntansi Syariah UIN-SU

Ketua,


Hendra Harmain, M.Pd
NIP. 197305101998031003

Sekretaris,



Nurbaiti, M.kom
NIP. 197908082015032001

Anggota

Pembimbing I


Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

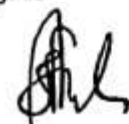
Pembimbing II


Arnida Wahyuni Lubis, M.Si
NIB. 1100000089

Penguji I


Dr. Sugianto, MA
NIP. 196706072000031003

Penguji II


Kamilah, SE, Ak, M.Si
NIP. 197910232008012014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sumatera Utara Medan



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507.200604 1 002

ABSTRAK

Putri Syukria Lubis (2018) “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PD. Pasar Kota Medan” dibawah bimbingan Dr, Andri Soemitra, Ma sebagai Pembimbing Skripsi I dan Arnida Wahyuni Lubis, M.Si sebagai Pembimbing Skripsi II.

Aspek-aspek masalah yang diteliti oleh penulis yaitu mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal pada PD. Pasar Kota Medan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan. Teknik Analisis data yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan hasil kuesioner diterima kembali untuk diolah. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukan secara parsial sumber daya manusia pengelola keuangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dari pengujian statistic menunjukkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Keuangan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Tuhan semesta Alam atas segala nikmat kesehatan, nikmat rezeki, nikmat umur yang panjang dan nikmat kelapangan waktu yang telah Allah beri kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PD. PASAR KOTA MEDAN”**. Tak lupa Shalawat dan salam senantiasa Penulis haturkan kepada Suri Tauladan Umat Islam, sosok Mulia ialah Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita masuk kedalam jajaran umat nya yang mendapatkan naungan Syafaatnya di yaumil akhir kelak. Aamiin

Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tentunya berkat bantuan dari banyak pihak yang telah ikut membantu secara materil maupun nonmateril. Pada kesempatan ini, Penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada orang-orang yang terkait didalam terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih yang teristimewa kepada dua makhluk luar biasa yang menjadi perantara lahirnya Penulis di muka bumi ini, ialah kedua orang tua Penulis, Ayah Ahmad Amran Lubis dan Ibu Ainah Rokan tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan tak pernah henti, doa yang tak pernah putus kepada penulis. Salam cinta dan takjub penulis untuk kalian berdua.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sekaligus Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Hendra Harmain, M.Pd selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Kamilah, S.E, Ak, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi dan Penasehat Akademik dari Semseter I-VIII, yang telah sangat banyak memberikan arahan, bimbingan, nasehat, pemahaman dalam menyelesaikan akademik ini.
5. Ibu Arnida Wahyuni Lubis, M.Si selaku Pembimbing Skripsi II, yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang luar biasa serta membantu penulis dalam kegiatan perkuliahan.
7. Para pegawai PD. Pasar Kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan banyak memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
8. Kepada Kakak-kakak tersayang, Marhamayani Lubis, Yusni Fauziah Lubis, Siti Mawaddah Lubis dan Adik bungsuku tersayang Nurhaliza Zahra Lubis yang telah menjadi pelengkap hidup penulis dan telah memberikan dukungan dan doa sepenuhnya kepada penulis dalam menyelesaikan akademik ini.
9. Kepada keponakan-keponakan tersayangku M. Zikry Ananda. S, Alm. Armada Fathar Pratama, Gilang Bagaskara, Khanza Syakira, M. Rafa Azka. S dan Zhifana Lathifa.
10. Kepada keluarga besar yang telah memberikan semangat serta doa dalam pengerjaan skripsi ini.

11. Teruntuk teman-teman seperjuanganku Alha Ghitasya Siregar, Masroyati Putri Z lubis, Siti Hardiyanti Batubara, Masita, Arni Fadillah Nst, Lidya Asterina, Anggi Aulia Hafnizar dan Rizka Phianita Sitorus, yang tergabung dalam Grup CS Squad, terimakasih telah memberikan banyak kenangan dan pengalaman luar biasa dan telah menjadi teman terbaik selama masa perkuliahan. Batal wisuda bareng ber sembilan, hiks.
12. Teruntuk teman susah dan senang, teman berantem dan teman jalan Reza Agusti Randa yang telah mendukung dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kosma terbaik sepanjang massa Aryo Azhari dan seluruh teman-teman AKS-C 2014, yang sama-sama berjuang mencari ilmu Akuntansi Syariah dari awal semester I sampai semester VIII ini. Sukses untuk kita semua.
14. Keluarga besar KSEI UIE UINSU yang banyak memberi pengalaman kepada penulis.
15. Seluruh teman-teman seperjuangan yang tidak mungkin penulis tuliskan semuanya, terimakasih atas dukungan dan kebersamaanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhirnya, kepada Allah jualah penulis memohon ampun dan menyerahkan diri, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

Wassalam,
Medan, 22 Oktober 2018
Penulis

Putri Syukria Lubis
NIM: 52.14.4.001

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
--------------	---

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Peneli	4

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Teoritis.....	6
1. Sumber Daya Manusia	6
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	6
b. Karakteristik Sumber Daya Manusia.....	7
2. Pengendalian Internal	15
a. Sistem Pengendalian Internal	15
b. Pengertian Pengendalian Internal	15
c. Tujuan Pengendalian Internal	16
d. Karakteristik Sistem Pengendalian Internal.....	17
e. Pihak yang Bertanggung Jawab atas Pengendalian Internal	19
3. Laporan Keuangan	20
a. Kualitas Laporan Keuangan	20
b. Tujuan Laporan Keuangan	20
c. Karakteristik Laporan Keuangan	21
4. Indikator Variabel	23

B. Kajian Terdahulu	26
C. Kerangka Teoritis	31
D. Hipotesa Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Data Penelitian.....	34
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Defenisi Operasional.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Sejarah PD. Pasar Kota Medan	41
a. Visi dan Misi PD. Pasar Kota Medan	42
b. Tugas Pokok PD. Pasar Kota Medan.....	42
c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PD. Pasar Kota Medan.....	43
B. Deskripsi Data Penelitian.....	49
1. Uji Deskriptif	49
2. Uji Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas	55
b. Uji Reliabilitas.....	58
C. Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Multikoleniaritas	61
3. Uji Heteroskedastisitas	62
D. Uji Hipotesis.....	63
1. Uji Model R^2	63
2. Uji F	64

3. Uji t.....	64
E. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi modern yang mempunyai kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang dibebankan kepadanya. Karena tujuan didirikan perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang optimal, pertumbuhan terus menerus dan kelangsungan hidup perusahaan serta kesan positif di mata publik. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut suatu perusahaan sangat memerlukan elemen-elemen pendukung usaha seperti modal yang cukup, sistem informasi yang baik, sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli, sistem pengendalian internal yang baik serta faktor-faktor produksi lainnya.

PD. Pasar Kota Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat dalam pengelolaan area pasar, membina pedagang pasar, ikut membantu stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang dan jasa.

Menurut Robert A.Roe kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan keterampilan didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.¹

Menurut Matindas sumber daya manusia adalah satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan- karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem di mana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai.²

¹ Robert A.Roe, *Kumpulan Artikel, Pengertian Kompetensi menurut para Ahli*(Jakarta : Indeks, 2004), h. 214

²R. Matindas, *Manajemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha* (Jakarta : Grafiti, 2002), h. 38

Pengendalian Internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya.³

Laporan keuangan merupakan media bagi sebuah entitas untuk melaporkan kinerja keuangannya kepada para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik.⁴

Fenomena yang diteliti adalah adanya penjualan aset, sehingga sumber daya manusia pengelola keuangan tidak menguasai dalam bidang keuangan dan dapat dikatakan tidak kompeten dan pengendalian internal tidak baik dalam mengelola asset perusahaan. Akibatnya kualitas laporan keuangan PD. Pasar kurang baik.

Berikut disajikan data kepegawaian pengelola Keuangan/Akuntansi di PD. Pasar Kota Medan.

1. Latar Belakang Pendidikan

Tabel 1.1
Data Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Keuangan	12	40%
Non-keuangan	18	60%
Total	30	100 %

Sumber: PD. Pasar Kota Medan

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang berlatar belakang pendidikan keuangan hanya sebanyak 12 orang atau sebesar 40% dari total pegawai di bidang akuntansi. Pegawai yang berlatar belakang pendidikan non-keuangan lebih mendominasi sebanyak 18 orang atau sebesar 60% dari total pegawai di bidang akuntansi sehingga sumber daya manusia pengelola keuangan dikategorikan tidak kompeten.

³Alvin A. Arens, dkk. *Auditing dan pelayanan verifikasi*, Edisi Kesembilan (Jakarta : Indeks, 2004), h. 396

⁴Hery, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012) h. 52-53

2. Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 1.2
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	
	Keuangan	Non-Keuangan
SD – SMA	-	10
D3	-	-
S1	12	8
S2	-	-
S3	-	-
Total	30	

Sumber: PD. Pasar Kota Medan

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan S1 bidang keuangan hanya 12 orang dari total 30 orang pegawai di bidang Akuntansi.

Dari informasi yang penulis uraikan dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimanakah sumber daya manusia pengelola keuangan dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan PD. Pasar Kota Medan melalui skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada PD. Pasar Kota Medan.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia pengelola keuangan tidak sepenuhnya berlatar belakang pendidikan keuangan.
2. Kurangnya penerapan Standar Operating Prosedur (SOP) dan manajemen terhadap resiko.
3. Sumber daya manusia yang kurang kompeten dibidang keuangan

C. Batasan Masalah

Penulisan ini lebih difokuskan mengenai kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan di PD. Pasar Kota Medan.

D. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar kota medan ?
2. Bagaimana pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar kota Medan ?
3. Bagaimana sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan terhadap kualitas laporan keuangan PD. Pasar Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan PD. Pasar Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan PD. Pasar Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna dan memiliki manfaat antara lain :

a. Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidang akuntansi sektor publik yang sesuai dengan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan mewujudkannya dalam bentuk skripsi.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam meningkatkan laba.

c. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah kepustakaan di bidang ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Tinjauan Teoritis

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Ungkapan John Chambers dari CISCO Systems salah satu perusahaan perangkat lunak terbesar di dunia mengatakan betapa peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan dari level yang paling bawah, seperti satpam, pekerja dibagian pemrosesan barang untuk jenis perusahaan produksi, tenaga penjual langsung, atau juga tenaga pengelola keuangan yang direkrut perusahaan hingga ke posisi direktur utama yang menempati level teratas dalam bisnis perusahaan. Ke semua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan dari perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari sumber daya manusia tersebut akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.⁵

Adapun beberapa pengertian mengenai sumber daya manusia seperti menurut Simamora sumber daya manusia (*human resources*) merupakan orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁶

Menurut Amirudin sumber daya manusia adalah kemampuan dari anggota eksekutif maupun legislatif dalam menjalankan fungsi dan perannya masing-masing dalam pengelolaan keuangan.

Menurut Matindas sumber daya manusia adalah satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan- karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu

⁵Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996), h. 193-194

⁶Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h.125

sistem di mana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai.⁷

b. Karakteristik Sumber Daya Manusia

Suatu entitas harus memiliki SDM yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan.

1) Pendidikan Formal

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal dalam organisasi merupakan suatu proses mengembangkan kemampuan ke arah yang diinginkan. Tingkat pendidikan seringkali menjadi indikator yang menunjukkan derajat intelektualitas seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pengetahuan dan tingkat intelektualitas seseorang. Dengan tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya. Dalam pengelolaan keuangan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten dengan latar belakang pendidikan akuntansi atau keuangan.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai yang sudah dimiliki agar kemampuan pegawai semakin baik. Pendidikan ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, sedangkan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

⁷R. Matindas, *Manajemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha* (Jakarta : Grafiti, 2002), h. 38

Beberapa tujuan dari program pendidikan dan pelatihan pegawai diantaranya :

- a) Meningkatkan produktivitas kerja
- b) Meningkatkan kecakapan manajerial pegawai
- c) Meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu
- d) Mengurangi tingkat kesalahan pegawai
- e) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan untuk konsumen perusahaan dan atau organisasi
- f) Menjaga moral pegawai yang baik
- g) Meningkatkan karier pegawai

Program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai tersebut sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi apabila pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai instansi pemerintah pun cukup penting, karena untuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang baik dibutuhkan pegawai yang memahami betul cara dan proses penyusunan laporan keuangan daerah.

3) Pengalaman Kerja

Siagian mengemukakan bahwa pengalaman langsung apabila seseorang pernah bekerja pada suatu organisasi, lalu oleh karena sesuatu meninggalkan organisasi itu dan pindah ke organisasi yang lain. Sedangkan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diamati dan diikuti oleh seseorang pada suatu organisasi meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota daripada organisasi di mana peristiwa yang diamati dan diikuti terjadi. Pengalaman kerja di dalam suatu organisasi pun menjadi salah satu indikator bahwa seseorang telah memiliki kemampuan yang lebih. Semakin lama seorang pegawai bekerja dalam suatu bidang di organisasi, maka semakin banyak pengalaman pegawai tersebut dan semakin memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Begitupun dalam penyusunan laporan keuangan, diharapkan memiliki sumber daya manusia yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama di bidang akuntansi atau keuangan, karena dalam menyusun laporan keuangan dibutuhkan pegawai yang benar-benar memahami akuntansi atau keuangan beserta aturan-aturan dalam penyusunan laporan keuangan daerah.⁸

4) Kompetensi

a) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya dan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerja dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.⁹

Menurut Suraida kompetensi adalah keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan simposium.¹⁰

Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

- (1) Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana, tujuan strategi dan operasional organisasi.
- (2) Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
- (3) Perubahan pada proses teknologi dan peralatan organisasi.
- (4) Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian

⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Refika Aditama, 2010), h. 56-57

⁹ Martalita, *Kompetensi Dalam Islam*, martalitaita.wordpress.com. diunduh pada tanggal 15 April 2018

¹⁰ Yosi Septriani, *Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit, Studi Kasus Auditor Kap Di Sumatera Barat dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol. 7 No. 2, Desember 2012*, h. 78-100

kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagai besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Mulyadi, kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-Concept, Self Image, Trait dan Motive*.¹¹

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang *programmer* komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai) misalnya: pemimpin, *self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan seseorang secara konsitusi berperilaku, sebab perilaku seperti kenyamanan, contoh prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dari dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses

¹¹ Mulyadi, *Auditing* (Jakarta: Salemba Empat, 1998), h. 89

komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi penyebaran informasi *customer*.

Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, di mana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut menjadi pemahaman tentang praktek sumber daya manusia, struktur organisasi, menganalisa pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

b) Macam- Macam Kompetensi

(1) Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul.¹² Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis yaitu :

- (a) Tingkat pendidikan, yaitu pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- (b) Pengalaman kerja, yaitu lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.
- (c) Kemampuan menganalisis, yaitu kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

(2) Kompetensi Non Teknis

Kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja. Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang

¹² Rahmadi Murwanto, *Audit Sektor Publik* (Jakarta: LPKPAP, 2008), h. 5

berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan masalah teknis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi non teknis yaitu:

- (a) Pengendalian diri (*self control*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.
- (b) Kepercayaan diri (*self confidence*), yaitu tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.
- (c) Fleksibilitas (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.
- (d) Membangun hubungan (*relationship building*), yaitu kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

c) Kompetensi Dalam Pandangan Islam

Islam sebagai agama yang komprehensif dalam ajaran dan norma mengatur seluruh aktivitas di segala bidang, diantaranya bidang ekonomi yang termasuk didalamnya bekerja. Bekerja dan menghasilkan kompetensi yang baik berarti menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya sehingga dapat disebut sebagai orang yang produktif. Dalam islam kerja dipandang sebagai ibadah. Seorang muslim diharuskan untuk bekerja keras dan menghasilkan kinerja baik sehingga menjadi muslim yang produktif dan tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan *profit* materi, tetapi juga *non profit* materi. Dalam hal ini paling tidak ada empat *qimah* (*profit*) yang akan diperoleh yaitu: *qimah madiyah* (nilai materi), *qimah insaniyah* (nilai kemanusiaan), *qimah khuluqiyah* (nilai akhlak) dan *qimah ruhiyah* (mencari keridhaan Allah).¹³ Firman Allah dalam Al-Quran surat Al- Ahqaf (46) ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

¹³ Nur Ahmad Fadhil dan Azhari Akmal, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2002) h. 110

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

(Q.S. Al-Ahqaf :19)¹⁴

Dari ayat diatas, dapat diketahui bahwa Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan, artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kompetensi yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya tersebut dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Selanjutnya dijelaskan pula dalam Al-Quran surat Al-A'raaf (7) ayat 13, yaitu:

قَالَ فَأَهِيطْ مِنْهَا فَمَا يَكُونُ لَكَ أَنْ تَتَكَبَّرَ فِيهَا فَاخْرُجْ إِنَّكَ مِنَ الصَّاغِرِينَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Allah berfirman: "Turunlah kamu dari surga itu; karena kamu sepatutnya menyombongkan diri di dalamnya, maka keluarlah. Sesungguhnya kamu termasuk orang-orang yang hina.” (Q.S. Al-A'Raaf : 13)¹⁵

Berdasarkan ayat diatas dijelaskan bahwa segala kelebihan pada dasarnya hanyalah milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas kebutuhan dunia saja, karena pekerjaan merupakan suatu ibadah yang tujuan akhirnya adalah untuk mendapatkan balasan dari Allah yaitu pahala yang akan kita terima. Dari beberapa uraian kompetensi dalam pandangan Islam di atas, bahwa ketika seorang muslim menghadirkan dimensi akidah dalam kehidupannya maka diharapkan dapat meningkatkan energi spiritual yang selanjutnya akan meningkatkan kompetensi.

d) Akuntansi dalam Pandangan Islam

¹⁴ Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya (Semarang: PT Toha Putra: 1996), h. 825

¹⁵ *Ibid.* h. 227

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan masalah kepatuhan dan ketaatan dalam berniaga dan pencatatan akuntansi khususnya penyajian laporan keuangan seperti dalam Surah Al-Baqarah ayat 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايْتُمْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ ۖ فَلْيُكْتَبْ لَهُ وَلْيُنَادِ الشَّاهِدَ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ
الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَخَسْ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ
الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ
وَلِيَّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ ۚ فَإِنْ لَمْ
يَكُنَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ
إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسَى ۖ مُوَأَّنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَى
أَجَلِهِ ۚ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ
أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۚ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ
تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسَوْفِيكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ قُلُوبُكُمْ كَمَا اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ يَكُلُّ
شَيْءًا عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٢٨٢﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, mereka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun dari hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan

dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberiketerangan) apabila mereka dipanggil dan janganlah kamu jemu menulishutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksiannya dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislahmu 'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah. Allah mengajarmu dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Q.S. Al-Baqarah : 282)¹⁶

Maksud dari ayat diatas adalah menjelaskan tentang proses dari akuntansi yaitu pencatatan dan dan informasi berupa jual beli, hutang piutang dan sewa menyewa yang merupakan bagian dari laporan keuangan dalam menyediakan informasi yang sangat penting bagi pengguna laporan keuangan tersebut.

2. Pengendalian Internal

a. Sistem Pengendalian Internal

Dalam rangka pencapaian visi, misi, dan tujuan serta pertanggung jawaban kegiatan Instansi, pimpinan Instansi wajib menerapkan setiap unsur dari Sistem Pengendalian Intern. Untuk memastikan bahwa sistem pengendalian intern tersebut sudah dirancang dan diimplementasikan dengan baik, dan secara memadai diperbaharui untuk memenuhi keadaan yang terus berubah perlu dilakukan pemantauan secara terus-menerus. Pimpinan Instansi melakukan pemantauan antara lain melalui evaluasi terpisah atas Sistem Pengendalian Internnya masing-masing untuk mengetahui kinerja dan efektifitas Sistem Pengendalian Intern serta cara meningkatkannya. Pemantauan juga berguna untuk mengidentifikasi dan

¹⁶ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Burhan*, (Bandung : CV. Media Fitrah Rabbani 2012) hal. 48

mengatasi risiko utama seperti penggelapan, pemborosan, penyalahgunaan, dan salah-kelola (*mismanagement*).

b. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarnya.¹⁷

Sistem Pengendalian Internal merupakan kegiatan pengendalian terutama atas pengelolaan sistem informasi yang bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi. Kegiatan pengendalian atas pengelolaan informasi meliputi Pengendalian Umum dan Pengendalian Aplikasi, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengendalian umum

Pengendalian ini meliputi pengamanan sistem informasi, pengendalian atas akses, pengendalian atas pengembangan dan perubahan perangkat lunak aplikasi, pengendalian atas perangkat lunak sistem, pemisahan tugas, dan kontinuitas pelayanan.

2) Pengendalian aplikasi

Pengendalian ini meliputi pengendalian otorisasi, pengendalian kelengkapan, pengendalian akurasi, dan pengendalian terhadap keandalan pemrosesan dan file data. Dalam kaitannya dengan efektivitas penyusunan laporan keuangan maka baik buruknya implementasi sistem pengendalian internal dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

c. Tujuan Pengendalian Internal

Ada tiga tujuan umum manajemen dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu:

- 1) *Reliability Of Financial Reporting.*
- 2) *Efficiency and Effectiveness Of Operations*
- 3) *Compliance With Laws and Regulations*

¹⁷Alvin A. Arens, dkk. *Auditing dan pelayanan verifikasi*, Edisi Kesembilan (Jakarta : Indeks, 2004), h. 396

Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun professional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Tujuan pengendalian internal yang efektifitas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan yang penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan non-keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan. Manajemen harus menguji efektifitas pelaksanaan pengendalian.

Tujuan penggunaan ini adalah untuk menentukan apakah pengendalian telah berjalan seperti yang telah dirancang dan apakah orang yang melaksanakan memiliki kewenangan serta kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan pengendalian secara efektif.

Organisasi-organisasi publik, non-publik, dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan. Beberapa hanya berhubungan secara tidak langsung dengan akuntansi, seperti Undang-Undang perlindungan hukum dan hak sipil, sementara yang lainnya berkaitan erat dengan akuntansi, seperti peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.

d. Karakteristik Pengendalian Internal

Standar Akuntansi Seksi 319 Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan paragraf 07 menyebutkan lima komponen pengendalian internal yaitu :

1) Lingkungan Pengendalian:

Pimpinan Instansi wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan pengendalian terdiri dari:

- a) Penegakan integritas dan nilai etika
- b) Komitmen terhadap kompetensi
- c) Kepemimpinan yang kondusif
- d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- e) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h) Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2) Penilaian Risiko

Dalam rangka penilaian resiko, pimpinan Instansi dapat menetapkan tujuan instansi dan tujuan pada tingkatan kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Penilaian resiko terdiri dari:

- a) Penetapan tujuan instansi secara keseluruhan
- b) Penetapan tujuan pada tingkatan kegiatan
- c) Identifikasi risiko
- d) Analisis risiko
- e) Mengelola risiko selama perubahan

3) Kegiatan Pengendalian

Pimpinan Instansi wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dari sifat dan tugas dan fungsi yang bersangkutan. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian terdiri dari:

- a) Review atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- b) Pembinaan sumber daya manusia;
- c) Pengendalian atas pengelolaan system informasi;
- d) Pengendalian fisik atas aset;
- e) Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja;
- f) Pemisahan fungsi;
- g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
- i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;

- j) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya; dan
- k) Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

4) Informasi dan Komunikasi

Pimpinan instansi wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif.

5) Pemantauan pengendalian intern

Pimpinan instansi wajib melakukan pemantauan Sistem Pengendalian Internal melalui:

- a) Pemantauan berkelanjutan
- b) Evaluasi terpisah
- c) Penyelesaian audit¹⁸

e. Pihak Yang Bertanggung Jawab Atas Pengendalian Internal

Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas pengendalian internal organisasi, diantaranya adalah:

1) Manajemen

Manajemen bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menyelenggarakan secara efektif pengendalian intern organisasinya. Direktur utama perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan atmosfer pengendalian di tingkat puncak, agar kesadaran terhadap pentingnya pengendalian menjadi tumbuh di seluruh organisasi.

2) Dewan Komisaris dan Komite Audit

Dewan komisaris bertanggungjawab untuk menentukan apakah manajemen bertanggung jawab dalam mengembangkan dan menyelenggarakan pengendalian intern.

3) Auditor Intern

¹⁸Mulyadi, *Auditing, Edisi 6*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h.183

Auditor intern bertanggung jawab untuk memeriksa dan mengevaluasi memadai atau tidaknya pengendalian intern entitas dan membuat rekomendasi peningkatannya.

4) *Personal Lain Entitas*

Peran dan tanggung jawab semua personil lain yang menyediakan informasi atau yang menggunakan informasi yang dihasilkan oleh pengendalian intern harus ditetapkan dan dikomunikasikan dengan baik.

5) *Auditor independen*

Sebagai bagian dari prosedur auditnya terhadap laporan keuangan, auditor dapat menemukan kelemahan pengendalian intern kliennya, sehingga ia dapat mengkomunikasikan temuan auditnya tersebut kepada manajemen, komite audit, atau dewan komisaris. Berdasarkan temuan auditor tersebut, manajemen dapat melakukan peningkatan pengendalian intern entitas.¹⁹

3. Laporan Keuangan

a. Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Laporan keuangan dapat dikatakan sebagai data juga dapat dikatakan sebagai informasi. Data dapat berubah menjadi informasi kalau diubah kealam konteks yang memberikan makna.²⁰

b. Tujuan Laporan Keuangan

Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan laporan keuangan

¹⁹Mulyadi, *Sistem Akuntansi Keuangan* (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h. 182

²⁰Lillrank, *Analisis Lporan Keuangan* (Jakarta : Erlangga, 2003), h. 32

adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas laporan atas

sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

- 1) Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas.
- 2) Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas
- 3) Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi.
- 4) Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya.
- 5) Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya
- 6) Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi

tujuan laporan keuangan, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi tujuan tersebut. Informasi tambahan, termasuk laporan non keuangan, dapat dilaporkan bersama-sama dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periode.

c. Karakteristik Laporan Keuangan

Adapun empat karakteristik laporan keuangan yang diperlukan agar laporan keuangan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu:

1) Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Dengan demikian

informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Informasi yang relevan :

- a) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*) Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan alat mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.
- b) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*) Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
- c) Tepat waktu Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.
- d) Lengkap Informasi akuntansi keuangan disajikan selengkap mungkin yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatar belakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

2) Andal

Informasi Dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan.

Informasi yang andal memenuhi karakteristik:

a) Penyajian Jujur

Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.

b) Dapat Diverifikasi (*verifiability*)

Informasi yang disajikan Dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.

c) Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

3) Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas akan menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

4) Dapat dipahami

Informasi yang disajikan Dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.²¹

4. Indikator Variabel

²¹Sofyan Syafri Harahap, *Teori Akuntansi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2008), h. 113-114

Menurut Skaran, Variabel terdiri dari beberapa indikator yaitu :

Tabel 2.1

Variabel	Karakteristik	Indikator
Sumber Daya Manusia	1. Kompetensi	1. Keuangan atau non keuangan
		2. Bidang Pendidikan
		3. Tingkat Pendidikan
		4. Masa Kerja
	2. Pendidikan dan Pelatihan	1. Sering Mengadakan Diklat
		2. Jumlah peserta diklat
		3. Hasil Diklat
	3. Pengalaman dibidang Keuangan	1. Memahami teori keuangan
		2. Memahami aturan pembuatan laporan keuangan
Sistem Pengendalian Internal	1. Lingkungan Pengendalian	1. Penekanan integritas dan nilai etika
		2. komitmen terhadap kompetensi
		3. kepemimpinan yang kondusif
		4. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
		5. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
		6. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia

		7. perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
		8. hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait
	2. Penilaian Resiko 3. Kegiatan Pengendalian	1. penerapan tujuan instansi secara keseluruhan
		2. penerapan tujuan pada tingkatan kegiatan
		3. Identifikasi resiko
		4. Analisis Resiko
		5. Mengelola Resiko selama perubahan
		1. Reviuw atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
		2. Pembinaan sumber daya manusia
		3. Pengendalian atas pebgelolaan sistem informasi
		4. pengendalian fisik atas aset
		5. penetapan dan reviuw atas indikator dan ukuran kinerja
		6. pemisahan fungsi
		7. otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
		8. pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian

		9. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
		10. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
		11. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting
	4. Informasi dan Komunikasi	1. Informasi
		2. Komunikasi
		3. Bentuk dan sarana komunikasi
	5. Pemantauan	1. pemantauan berkelanjutan
		2. Evaluasi terpisah
		3. Penyelesaian audit
Kualitas Laporan Keuangan	1. Relevan	1. Memiliki manfaat umpan balik
		2. Memiliki manfaat prediktif
		3. Tepat waktu
		4. Lengkap
	2. Andal	1. Penyajian jujur
		2. dapat diverifikasikan
		3. Netral
	3. Dapat dibandingkan	1. Konsistensi
		2. dapat dibandingkan
	4. Dapat Dipahami	1. Dapat dipahami

B. KAJIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian dengan topik yang hampir sama telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Tabel 2.2

N O	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ruri Windiastuti	Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah	2013	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Sumber Daya Manusia Berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Selain itu secara bersama-sama Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian	Meneliti pengaruh sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.	Objek yang berbeda dan Sumber daya Manusia yang berbeda

				Internal mampu mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kota Bandung.		
2	Atikah Fathinah Putri	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	2014	Hasil dari pengujian tersebut adalah terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan, tidak terdapat pengaruh signifikan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan, tidak terdapat pengaruh	Meneliti pengaruh sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan	Objek yang berbeda dan hanya melakukan penelitian pada sumber daya manusia dan pengendalian Internal.

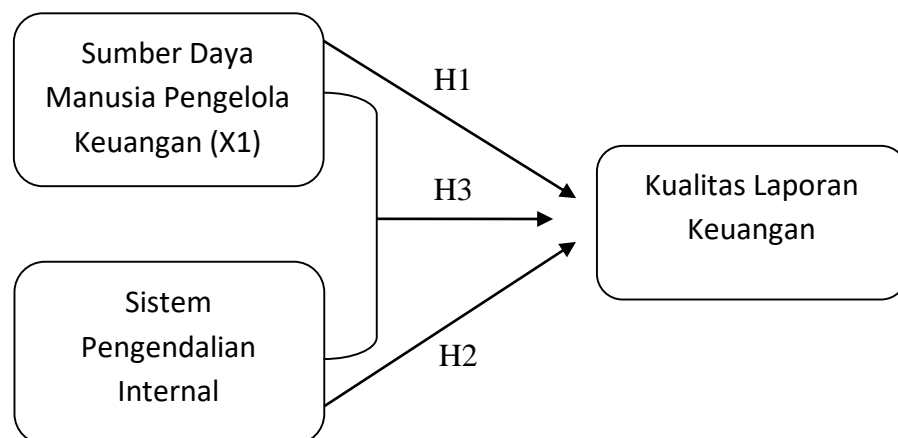
				signifikan motivasi kerja terhadap kualitas laporan keuangan.		
3	Galih Sudarsono	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan sistem akuntansi keuangan Daerah Terhadap Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Kab. Grobogan	2016	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan entitas akuntansi	Meneliti pengaruh sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan	Objek yang berbeda dan hanya melakukan penelitian pada sumber daya manusia dan pengendalian Internal.

4	Hardyansyah	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan dengan system pengendalian intern sebagai variable moderating	2016	Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.	Meneliti pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan	Objek yang berbeda dan hanya melakukan penelitian terhadap sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan.
5	Alan Adi Kusuma	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, system pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas laporan keuangan	2017	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pengendalian	Meneliti pengaruh sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan	Objek yang berbeda dan hanya melakukan penelitian pada sumber daya manusia dan pengendalian Internal.

		pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai variable moderating		internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.		
--	--	--	--	---	--	--

C. KERANGKA TEORITIS

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan :

- a. Pengaruh Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, terlihat bahwa pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen adalah fungsi kausatif (sebab akibat), dimana variabel independen yang telah ditentukan yaitu sumber daya manusia pengelola keuangan (X1) akan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kualitas Laporan Keuangan (Y).

- b. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, terlihat bahwa pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen adalah fungsi kausatif (sebab akibat), dimana variabel independen yang telah ditentukan yaitu Sistem Pengendalian Internal (X2) akan mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan (Y).

- c. Pengaruh antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, terlihat bahwa pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen adalah fungsi kausatif (sebab akibat). Dimana variabel independen yang telah ditentukan yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) akan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kualitas Laporan Keuangan (Y).

D. HIPOTESA PENELITIAN

Hipotesa dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan secara logis.²²

²²Sekaran, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (Jakarta : Salemba Empat, 2001), h. 183

Adapun hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Adanya pengaruh positif dari sumber daya manusia pengelola keuangan terhadap kualitas laporan keuangan PD. Pasar kota Medan.
- H₂: Adanya pengaruh positif dari sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.
- H₃: Adanya pengaruh positif dari sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif verifikatif. Pendekatan deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya.²³

Metode verifikatif adalah menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.²⁴ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala atau satuan angka dan disusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa sumber daya manusia pengelola keuangan dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PD. Pasar Kota Medan di Jl. Kota Baru 3, PetisahTengah, Medan Petisah, Kota Medan Sumatera Utara.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya.²⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau seluruh sumber

²³Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2012) h. 29

²⁴Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h.

²⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabet, 2008) h.

daya manusia yang berada di PD, Pasar Medan sebanyak 117 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi.²⁶ Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PD. Pasar Medan yang bergerak di bidang pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal. Sampel berjumlah 30 orang.

D. Data Penelitian

1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama, dimana pada saat pengumpulan data primer tentunya ada hubungan (kontak) langsung antara si peneliti dengan responden.²⁷

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, misalnya data di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, dan kantor-kantor pemerintah.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan guna memperoleh data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

²⁶Suharyadi, *Statistika dan Keuangan Modern* (Yogyakarta : Salemba Empat, 2013), h. 7

²⁷ Arfan Ikhsan dan Misri, *Metodologi Penelitian* (Medan : Cita Pustaka Media Perintis, 2012), h. 166

1. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku-buku pustaka untuk dijadikan referensi agar diperoleh pengetahuan tentang yang diteliti, sehingga dapat memecahkan masalah penelitian.

2. Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data pegawai dari dokumen PD. Pasar Medan.

3. Metode Kuisioner

Metode ini sebagai pendukung untuk menyempurnakan data yang berasal dari metode dokumentasi sehingga sesuai dengan tujuan peneliti.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Ada dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang tergolong dalam variabel independen yaitu:

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Memahami peraturan-peraturan keuangan
- 2) Hasil diklat
- 3) Latar belakang pendidikan dan pelatihan
- 4) Pengalaman dibidang keuangan

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu :

- 1) SS (Sangat Setuju)
- 2) S (Setuju)
- 3) RR (Ragu-ragu)
- 4) TS (Tidak Setuju)
- 5) STS (Sangat Tidak Setuju).

b. Sistem Pengendalian Internal (X2)

Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian intern ini dapat dilihat dari :

- 1) *Standard Operating Procedure* (SOP)
- 2) Lingkungan pengendalian
- 3) Penilaian resiko
- 4) Aktivitas pengendalian
- 5) informasi dan komunikasi, dan
- 6) Pemantauan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu :

- 1) SS (Sangat Setuju)
- 2) S (Setuju)
- 3) RR (Ragu-ragu)

4) TS (Tidak setuju)

5) STS (Sangat Tidak Setuju).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Nama lain dari variabel ini adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel konsekuensi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kualitas Laporan Keuangan (Y). Adapun kualitas laporan keuangan yang diatur dalam Standar Akuntansi adalah :

1) Relevan

2) Andal

3) Dapat dibandingkan

4) Dapat dipahami.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu :

1) SS (Sangat Setuju)

2) S (Setuju)

3) RR (Ragu-ragu)

4) TS (Tidak Setuju)

5) STS (Sangat Tidak Setuju).

G. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data digunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana analisis data penelitian ini merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian.

Beberapa teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif pada umumnya biasa digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan

data demografi responden (jika ada). Analisis deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel penelitian, antara lain : nilai minimum, maximum, mean, dan standar deviasi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruknya. Pengujian ini menggunakan metode *Pearson Corelation* dimana peneliti ingin membuktikan keberadaan hubungan antara dua variabel. Jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan tiap konstruknya akan dikatakan valid apabila signifikan pada level 0.05.²⁸

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*.

Cara untuk mengukur reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih dari 0,7 adalah reliabel.²⁹

3. Uji Asumsi Klasik

²⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program SPSS Edisi Keempat* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 112

²⁹Ibid, 114

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Sminov test* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan nilai Sig $\geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau indepenen. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antara variabel bebas (indeks), dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor*(VIF) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .³⁰

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (nilai *error*nya). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Pengujian ini membandingkan signifikansi dari uji tersebut terhadap α sebesar 5%.³¹

4. Pengujian Hipotesis

Dengan uji hipotesis kita memuaskan perhatian pada peluang kita membuat keputusan yang salah. Hipotesis ini diterima atau ditolak berdasarkan informasi yang terkandung dalam sampel tetapi menggambarkan populasi.³²

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik, yakni :

a. Uji Analisis Regresi Berganda

³⁰Ibid, 121

³¹Ibid, 125

³² Rochaety, *Metodologi Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2007), h. 107

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh penggunaan kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan (X1) dan sistem pengendalian internal (X2) terhadap kualitas laporan keuangan (Y).

Rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam hal ini adalah :

A = Konstanta

X1 = kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan (KSDMPK)

X2 = sistem pengendalian internal (SPI)

Y = kualitas laporan keuangan (KLK)

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk X1, X2

e = error term

b. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.³³ Uji t merupakan suatu cara untuk mengukur apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_0 diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak

c. Uji f (Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan dengan uji f. uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung serta membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_0 diterima

³³ Imam Ghazali, *Aplikasi SPSS*, h. 84

Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Sejarah PD Pasar Kota Medan

Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang merupakan peralihan dari Dinas Pasar Kotamadya Tk.II Medan yang ditetapkan berdasarkan keputusan Walikota No. 188/784/SK/ 1993. Pada awalnya Perusahaan ini dikelola berdasarkan Peraturan Daerah No. 15 tahun 1992 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan, kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 08 tahun 2001 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Selanjutnya untuk melaksanakan Peraturan Daerah tersebut, diterbitkan Keputusan Walikota Nomor 28 Tahun 2001 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan.

Sementara sebagai landasan manajemen didasari kepada Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 1997 tentang Status Badan Pengawas, Direksi, dan Kepegawaian Perusahaan Daerah dan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 188.342/SK/1998 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah No. 05 tahun 1997 Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 14 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Sedangkan landasan operasional didasari kepada Peraturan Daerah No. 31 tahun 1993 tentang Pemakaian Tempat Berjualan dan Surat Walikota Medan Nomor 188.342/834/SK/1994 tentang Pelaksanaan Perda No. 31 Tahun 1993 dan Surat keputusan Direksi PD. Pasar Kota Meda No. 974/1332/PDPKM/20043 tanggal 05 Maret 2003 tentang Klasifikasi dan Besarnya tarif kontribusi pada pasar-pasar di wilayah tingkat II Medan yang di sahkan Badan Pengawas PD. Pasar Kota Medan dengan Surat keputusan Badan Pengawas PD. Pasar Kota Medan No. 36/04/BP/PD/20003 tanggal 13 Maret 2003.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Daerah (untuk selanjutnya dalam tulisan ini disingkat UUBUMD) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh pemerintah daerah melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan. BUMD juga merupakan salah satu sumber penerimaan negara yang signifikan dalam bentuk berbagai jenis pajak, dividen dan hasil privatisasi.

Tujuan perusahaan daerah ialah untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpadu untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketenteraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat yang adil dan makmur.

a. Visi dan Misi PD. Pasar Kota Medan

Visi :

Adapun Visi Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan adalah Menyediakan pasar tradisional dan modern yang bersih, nyaman, aman dan berwawasan lingkungan serta memenuhi kebutuhan barang dan jasa yang lengkap, segar, murah dan bersaing.

Misi :

Adapun Misi Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan Adalah Menjadikan pasar tradisional dan modern sebagai sarana unggulan dalam penggerak perekonomian daerah provinsi Sumatera Utara.

b. Tugas Pokok PD. Pasar Kota Medan

Tugas pokok PD. Pasar Kota Medan adalah :

- 1) Perencanaan, pembangunan, pemeliharaan dan perawatan area pasar.
- 2) Penyediaan, pemeliharaan dan perawatan sarana dan kelengkapan area pasar.
- 3) Pengawasan dan pengendalian pemanfaatan area pasar.

- 4) Pengelolaan dan pengembangan area pasar
- 5) Pembinaan pedagang dalam rangka pemanfaatan area pasar.
- 6) Bantuan terhadap stabilitas harga barang.

Bantuan terhadap ketersediaan dan kelancaran distribusi barang dan jasa dan pelaksanaan dan pengembangan kerjasama

- 7) Pengendalian keamanan dan ketertiban dalam area pasar

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PD. Pasar Kota Medan

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab dan fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan dan agar perusahaan dapat berjalan kearah tujuan yang diinginkan. Gambar struktur perusahaan terdapat dalam lampiran.

Adapun susunan organisasi Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan adalah :

- 1) Walikota merupakan pimpinan tertinggi yang membawahi Direktur Utama.

Tugas dan wewenang Walikota adalah :

- a) Mengangkat dan Memberhentikan Direktur Utama
- b) Mengawasi Direktur Utama dalam melaksanakan Tugas yang telah dibebankan kepadanya.
- c) Sebagai pengesahan atau meresmikan kegiatan-kegiatan utama.
- d) Mengendalikan dan melaksanakan pengawasan kegiatan operasi
- e) Mengkoordinasikan hubungan kerja secara terpadu dengan pihak luar

- 2) Direktur Utama : Drs. Rusdi Sinuraya

Tugas dan Wewenang Direktur Utama adalah :

- a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan- kegiatan yang ada di PD. Pasar Kota Medan
- b) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan
- c) Bertindak sebagai perwakilan PD. Pasar Kota Medan dalam

hubungan ke organisasi luar.

- d) Mengkoordinasikan penyusunan laporan mengenai kegiatan perusahaan

3) Direktur Pengembangan/SDM : Arifin Rambe S. Kom

Tugas dan Wewenang adalah :

- a) Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
- b) Melaksanakan mutasi pegawai
- c) Mengawasi dan mengkoordinir pekerjaan pegawai PD. Pasar Kota Medan.
- d) Mengawasi proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan baru PD. Pasar Kota Medan.

4) Direktur Administrasi/Keuangan : Osman Manalu, SP. Msi

Tugas dan Wewenang adalah :

- a) Mengkoordinir, menganalisa serta mengelola seluruh data laporan keuangan PD. Pasar Kota Medan.
- b) Bertanggung jawab atas kegiatan keuangan PD. Pasar Kota Medan
- c) Mengatur kebijaksanaan dan mengendalikan keuangan dan biaya pengeluaran PD. Pasar Kota Medan.
- d) Membuat laporan rencana sumber dan penggunaan dana pengelolaan harta kekayaan perluasan setiap akhir tahun. Mengkoordinir penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan Biaya Perusahaan.
- e) Mengawasi, mengevaluasi dan melakukan pembinaan pelaksanaan tugas unit kerja bawahan.
- f) Menyelenggarakan kegiatan administrasi surat menyurat, keuangan dan kegiatan rumah tangga hukum dan humas.
- g) Membantu Direktur Utama dalam rencana keputusan,

kebijakan, strategi dalam pengembangan perusahaan.

- h) Memberikan laporan tertulis dan pertanggung jawaban tertulis secara berkala setiap triwulan kepada Direktur Utama atas pengembangan dan pelaksanaan program kerja pada bagian-bagian di bawah administrasi dan keuangan.
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.

5) Direktur Operasi : Dr. Yohny Anwar SE. MM

Tugas dan Wewenang adalah :

- a) Mengatur sistem kerja di PD. Pasar Kota Medan
- b) Menyiapkan standard operasional PD. Pasar Kota Medan.
- c) Menyusun kebijakan/ strategi Perusahaan dalam bidang usaha dan penertiban/ kebersihan untuk mewujudkan pasar bersih, tertib, aman, rapih dan indah.
- d) Mengkoodinir penertiban dan penataan pedagang yang dilaksanakan terpadu dengan instansi terkait pemerintah kota Medan dalam penertiban dan penataan pedagang yang berada diluar pasar.
- e) Mengawasi, mengevaluasi dan melakukan pembinaan pelaksanaan tugas unit kerja bawahan. Membantu Direktur Utama dalam rencana keputusan, kebijakan , strategi dalam pengembangan perusahaan.
- f) Memberikan laporan tertulis dan pertanggung jawaban tertulis secara berkala setiap bulan kepada Direktur Utama atas pengembangan dan pelaksanaan program kerja pada bagian-bagian di bawah administrasi dan keuangan. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Utama sesuai dengan bidang usahanya.

6) Kepala Satuan Pengawasan Internal

Bertugas:

- a) Membantu Direktur Utama dalam pelaksanaan tugas pengawas intern.
- b) Menyelenggarakan fungsi pengawasan dan pembinaan atas pelaksanaan
- c) sistem dan mekanisme manajemen perusahaan
- d) Membuat laporan hasil pengawasan intern secara berkala kepada Direktur Utama
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Utama sesuai dengan bidang usahanya.

7) Kepala Bagian Kepegawaian

Bertugas:

- a) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b) Merencanakan dan mengendalikan program kerja bagiannya.
- c) Menyusun program rekrutmen, kesejahteraan pegawai serta kesehatan dan keselamatan kerja.
- d) Membuat rencana program kriteria dan proses penerimaan dan pemberhentian kenaikan pangkat
- e) gaji berkala cuti sanksi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta biaya perjalanan dinas.
- f) Membuat dan melaksanakan proses penggajian serta honor lainnya yang berhubungan dengan ini.
- g) Mengajukan dan memproses uang honor rutin Badan Pengawas, Penasehat Hukum dan instansi terkait.
- h) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Pengembangan dan SDM sesuai dengan bidang tugasnya.

8) Kepala Bagian Perencanaan

Bertugas:

- a) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan bagiannya.

- b) Merencanakan dan mengendalikan program kerja bagiannya.
- c) Melaksanakan dan membuat studi kelayakan revitalisasi, mengawasi serta mengkaji pembangunan maupun peremajaan pasar serta menetapkan nilai pasar.
- d) Merencanakan dan menyusun planning usaha bekerjasama dengan bagian lainnya baik planning jangka pendek maupun jangka panjang.
- e) Mengevaluasi dan menganalisa potensi pasar terhadap tujuan perusahaan.
- f) Menyelenggarakan pengolahan data yang menyangkut perkembangan pasar.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan direktur pengembangan SDM sesuai dengan bidang tugasnya.
- h) Memberi saran dan mempertimbangkan kepada Direktur Pengembangan dan SDM sesuai dengan bagiannya.
- i) Berkoordinasi dengan instansi eksternal terkait untuk mengawasi stabilitas harga pasar dan distribusi harga pokok melaksanakan program terkait.

9) Kepala Bagian Umum

Bertugas:

- a) Melakukan koordinasi dengan sub bagian lainnya yang berhubungan dengan sub bagiannya.
- b) Merencanakan dan mengendalikan program kerja bagiannya.
- c) Menyelenggarakan dan menata sistem pengarsipan surat menyurat perusahaan.
- d) Mencatat, menyimpan, mengamankan dan memelihara dokumen perusahaan dan barang-barang keperluan operasional perusahaan.
- e) Membuat dan memproses uang koordinasi dengan instansi terkait.

- f) Menyelenggarakan pengolahan data yang menyangkut perkembangan pasar.
- g) Menyelenggarakan kegiatan rumah tangga dan menyusun kebutuhan perlengkapan operasional.
- h) Mengendalikan kegiatan ekspedisi surat menyurat dan perlengkapan.

10) Kepala Bagian Keuangan

Bertugas:

- a) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan bagiannya.
- b) Merencanakan dan mengendalikan program kerja bagiannya
- c) Melaksanakan optimalisasi dalam pelaksanaan realisasi anggaran pendapatan dan biaya perusahaan
- d) Mengatur dan menyusun rencana pembayaran hutang jangka pendek, menengah dan jangka perusahaan
- e) Menyusun, mengevaluasi serta meneliti proses penggunaan dana dan surat berharga sesuai standarisasi keuangan dan peraturan perundang undangan yang berlaku
- f) Membuat laporan harta kekayaan dan kewajiban perusahaan secara periodik.
- g) Memeriksa kelengkapan dokumen pembayaran

11) Kepala Cabang I

Tugas dan Wewenang adalah :

- a) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan pengawasan terhadap 9 pasar yang dikelola
- b) Sebagai penghubung terhadap kantor pusat
- c) Penanggung jawab atas kegiatan-kegiatan 9 pasar yang di bawahinya.

12) Kepala Cabang II

Tugas dan Wewenang adalah :

- a) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan pengawasan terhadap 9 pasar yang dikelola.
- b) Sebagai penghubung terhadap kantor pusat
- c) Penanggung jawab atas kegiatan-kegiatan 9 pasar yang di bawahinya.

13) Kepala Cabang III

Tugas dan Wewenang adalah :

- a) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan pengawasan terhadap 9 pasar yang dikelola.
- b) Sebagai penghubung terhadap kantor pusat
- c) Penanggung jawab atas kegiatan-kegiatan 9 pasar yang di bawahinya.

B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Uji Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal PD. Pasar Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-30	3	10,0	10,0	10,0
31-35	8	26,7	26,7	36,7
36-40	11	36,7	36,7	73,3
>41	8	26,7	26,7	100,0

Total	30	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden sebanyak 3 orang (10%) yang berusia 26-30 tahun, 8 orang (26,7%) berusia 31-35 tahun, 11 orang (36,7%) berusia 36-40, dan 8 orang (26,7%) berusia 41 tahun keatas.

b. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal PD. Pasar Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	10	33,3	33,3	33,3
D3	1	3,3	3,3	36,7
S1	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden sebanyak 10 orang (33,3%) berijazah SMA, 1 orang (3,3%) berijazah D3, 19 orang (63,3%) berijazah S1.

c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal PD. Pasar Kota Medan.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	17	56,7	56,7	56,7
Valid Perempuan	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 30 responden, sebanyak 17 orang (56,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 orang (43,3%) berjenis kelamin perempuan.

a. Analisis Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan (X1)

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal PD. Pasar Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan

Item Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Total	
	SS		S		RR		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	63,3	9	30,0	-	-	2	6,7	-	-	30	100
2	22	73,3	8	26,7	-	-	-	-	-	-	30	100

3	15	50,0	13	43,3	-	-	2	6,7	-	-	30	100
4	18	60,0	10	33,3	-	-	2	6,7	-	-	30	100
5	15	50,0	15	50,0	-	-	-	-	-	-	30	100
6	16	53,3	12	40,0	2	6,7	-	-	-	-	30	100
7	17	56,7	11	36,7	2	6,7	-	-	-	-	30	100

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1, mayoritas responden sebanyak 19 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sumber daya manusia pengelola keuangan berlatar belakang pendidikan keuangan.
- 2) Pernyataan 2, mayoritas responden sebanyak 22 responden (73,3%) menyatakan sangat setuju bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan berijazah S1 keuangan.
- 3) Pernyataan 3, mayoritas responden sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- 4) Pernyataan 4, mayoritas responden sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- 5) Pernyataan 5, mayoritas responden sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan memahami teori-teori yang berkaitan keuangan.
- 6) Pernyataan 6, mayoritas responden sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan memahami aturan-aturan dalam penyusunan laporan keuangan sesuai aturan yang berlaku.
- 7) Pernyataan 7, mayoritas responden sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan sangat setuju bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan mempunyai kemampuan untuk mengkomunikasikan hasil laporan keuangan.

b. Analisis Variabel Sistem Pengendalian Internal (X2)

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal PD. Pasar Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Persentase Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Sistem
Pengendalian Internal

Item Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Total	
	SS		S		RR		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	70,0	6	20,0	-	-	2	6,7	1	3,3	30	100
2	22	73,3	4	13,3	1	3,3	3	10,0	-	-	30	100
3	20	66,7	6	20,0	1	3,3	3	10,0	-	-	30	100
4	15	50,0	12	40,0	2	6,7	1	3,3	-	-	30	100
5	15	50,0	13	43,3	-	-	2	6,7	-	-	30	100
6	21	70,0	7	23,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1, mayoritas responden sebanyak 21 responden (70,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sistem pengendalian internal menerapkan Sistem Operating Prosedur (SOP) secara tertulis.
- 2) Pernyataan 2, mayoritas responden sebanyak 22 responden (73,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sistem pengendalian internal menerapkan penentuan batas dan penentuan toleransi.
- 3) Pernyataan 3, mayoritas responden sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sistem pengendalian internal menerapkan manajemen terhadap resiko.

- 4) Pernyataan 4, mayoritas responden sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sistem pengendalian internal menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 5) Pernyataan 5, mayoritas responden sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sistem pengendalian internal melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan audit.
- 6) Pernyataan 6, mayoritas responden sebanyak 21 responden (70,0%) menyatakan sangat setuju bahwa sebagai sistem pengendalian internal menerapkan penentuan batas dan penentuan toleransi.

c. Analisis Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal PD. Pasar Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Kualitas Laporan Keuangan

Item Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Total	
	SS		S		RR		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56,7	11	36,7	2	6,7	-	-	-	-	30	100
2	19	63,3	10	3,3	-	-	1	3,3	-	-	30	100
3	24	80,0	5	16,7	1	3,3	-	-	-	-	30	100
4	23	76,7	7	23,3	-	-	-	-	-	-	30	100
5	18	60,0	10	33,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100
6	21	70,0	7	23,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pernyataan 1, mayoritas responden sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan sangat setuju bahwa saya dalam melaporkan hasil laporan keuangan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
2. Pernyataan 2, mayoritas responden sebanyak 19 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju bahwa saya menyajikan informasi laporan keuangan selengkap mungkin.
3. Pernyataan 3, mayoritas responden sebanyak 24 responden (80,0%) menyatakan sangat setuju bahwa informasi laporan keuangan telah berisi informasi yang jujur mengenai transaksi dan peristiwa lainnya dan disajikan secara wajar.
4. Pernyataan 4, mayoritas responden sebanyak 23 responden (76,7%) menyatakan sangat setuju bahwa penyusunan laporan keuangan telah terdapat metode, prosedur dan ukuran yang jelas.
5. Pernyataan 5, mayoritas responden sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan sangat setuju bahwa laporan yang saya sajikan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.
6. Pernyataan 6, mayoritas responden sebanyak 21 responden (70,0%) menyatakan bahwa laporan keuangan yang disajikan dapat dipahami oleh pengguna laporan keuangan.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk pengujian pengujian validitas angket dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} (pearson correlation) dengan r_{hitung} . Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

1) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Untuk itu dilakukan uji coba terhadap instrumen kepada 30 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya, dan $r = n - k$, $r = 30 - 2 = 28$ (sebesar

0,361). Adapun hasil uji validitas untuk kompetensi sumber daya manusia (X_1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7.
Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia

No.	Rhitung	Nilai R _{tabel}	Status
	Pearson Correlation	N= 30, α = 5%	
1	0,858	0,306	Valid
2	0,673	0,306	Valid
3	0,895	0,306	Valid
4	0,900	0,306	Valid
5	0,591	0,306	Valid
6	0,814	0,306	Valid
7	0,626	0,306	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Hasil analisis variabel kompetensi sumber daya manusia pelengkap menunjukkan adanya 7 butir pernyataan yang diajukan adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2) Variabel Sistem Pengendalian Internal

Untuk itu dilakukan uji coba terhadap instrumen kepada 30 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya, dan $r = n - k$, $r = 30 - 2 = 28$ (sebesar 0,361). Adapun hasil uji validitas untuk sistem pengendalian internal (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Sistem Pengendalian Internal

No.	Rhitung	Nilai Rtabel	Status
	Pearson Correlation	N= 30, $\alpha= 5\%$	
1	0,961	0,306	Valid
2	0,886	0,306	Valid
3	0,922	0,306	Valid
4	0,876	0,306	Valid
5	0,884	0,306	Valid
6	0,836	0,306	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Hasil analisis variabel sistem pengendalian internal pelengkap menunjukkan adanya 6 butir pernyataan yang diajukan adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

3) Variabel Kualitas Laporan Keuangan

Untuk itu dilakukan uji coba terhadap instrumen kepada 30 orang sampel, dengan menggunakan teknik *PearsonCorrelation* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya, dan $r = n - k$, $r = 30 - 2 = 28$ (sebesar 0,361). Adapun hasil uji validitas untuk kualitas laporan keuangan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan

No.	Rhitung	Nilai Rtabel	Status
	Pearson Correlation	N= 30, $\alpha= 5\%$	

1	0,488	0,306	Valid
2	0,512	0,306	Valid
3	0,637	0,306	Valid
4	0,557	0,306	Valid
5	0,597	0,306	Valid
6	0,414	0,306	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Hasil analisis variabel sistem pengendalian internal pelengkap menunjukkan adanya 6 butir pernyataan yang diajukan adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas

b. Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kompetensi sumber daya manusia(X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,886	,884	7

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,886, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai *r* tabel dimana tingkat signifikannya adalah 0,05 (5%). Maka didapat *r* tabel sebesar 0,349. Oleh karena nilai *r* hitung = 0,886 > *r* tabel = 0,349. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan (X1) reliabel.

2) Uji Reliabilitas Sistem Pengendalian Internal

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap sistem pengendalian internal (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,946	,950	6

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,946, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai *r* tabel dimana tingkat signifikannya adalah 0,05 (5%). Maka didapat *r* tabel sebesar 0,349. Oleh karena nilai *r* hitung = 0,946 > *r* tabel = 0,349. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal (X2) reliabel.

3) Uji Reliabilitas Kualitas Laporan Keuangan

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kualitas laporan keuangan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12.
Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,880	,882	6

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,880, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai *r* tabel dimana tingkat signifikannya adalah 0,05 (5%). Maka didapat *r* tabel sebesar 0,349. Oleh karena nilai *r* hitung = 0,880 > *r* tabel = 0,349. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan (Y) reliabel.

C. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel dependen maupun independen memiliki distribusi data normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.13. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan	Sistem Pengendalian Internal	Kualitas Laporan Keuangan
N	30	30	30

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,5333	26,7667	27,7667
	Std. Deviation	3,67408	4,65857	2,78770
	Absolute	,188	,244	,267
Most Extreme Differences	Positive	,173	,244	,212
	Negative	-,188	-,238	-,267
Kolmogorov-Smirnov Z		1,032	1,335	1,461
Asymp. Sig. (2-tailed)		,237	,076	,098

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Yang Diolah Dengan SPSS

Dari data tabel di atas hasil Kolmogrov-Smirnov

X1 (Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan) = $0,237 > 0,05$

X2 (Sistem Pengendalian Internal) = $0,076 > 0,05$

Y (Kualitas Laporan Keuangan) = $0,098 > 0,05$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel independen dengan variabel yang lain. Jika terjadi multikolinearitas, akan mengakibatkan terjadinya kesalahan standar penaksir dan robabilitas untuk menerima hipotesis yang salah semakin besar. Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melakukan uji VIF (*Varians Inflation Factor*) yaitu jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS atas data yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,329	2,840		3,285	,003		
Kompetensi Sumber Daya Manusia	,493	,132	,649	3,720	,001	,451	2,217
Pengelola Keuangan Sistem Peengendalian Internal	,108	,104	,181	1,036	,309	,451	2,217

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Sumber : Data Yang Diolah Dengan SPSS

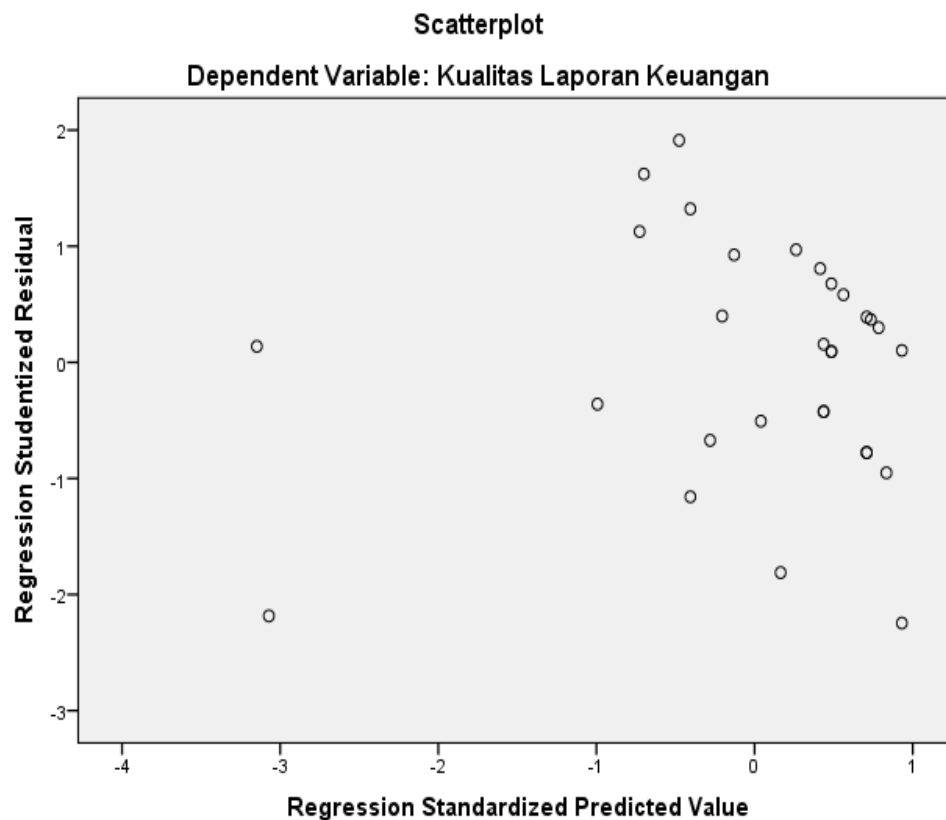
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan sebesar $2,217 < 10$ dan system pengendalian internal sebesar $2,217 < 10$ dan untuk nilai *tolerance* kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan sebesar 0,451 dan system pengendalian internal tidak kurang dari 0,1. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamat lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Gambar 4.1



Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Gambar di atas terlihat tidak membentuk pola yaitu titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Model R^2

Uji determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Berikut adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS.

Tabel 4.15
Uji Model R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,601	1,76041

Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia
Pengelola Keuangan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia dpengelola keuangan dan system pengendalian internal mampu menerangkan variabel terikat yaitu kualitas laporan keuangan sebesar 62,9%, sisanya 37,1% dijelaskan oleh variabel diluar model.

2. Uji F

Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F yang diolah dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.16
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,693	2	70,846	22,861	,000 ^b
	Residual	83,674	27	3,099		
	Total	225,367	29			

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

b. Predictors: (Constant), Sistem Peendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 22,861. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, dan hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan system pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

3. Uji t Statistik

Uji t statistic dapat dilihat pada tabel *coefficient* (α) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t statistic tersebut dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel bebas yakni kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan system pengendalian internal mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Berikut hasil SPSS dari uji t yang dilakukan.

Tabel 4.17

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,329	2,840		3,285	,003
1 Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan Sistem Pengendalian Internal	,493	,132	,649	3,720	,001
	,108	,104	,181	1,036	,309

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Sumber : data diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa :

- a. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan terhadap kualitas laporan keuangan

Hasil Koefisien t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,720 lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ maka nilai t_{tabel} sebesar 2,05183 atau dapat dikatakan variabel kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Y) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Nilai signifikan dari variabel X_1 adalah $0,01 < \text{nilai probabilitas } 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

- b. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan
- Hasil Koefisien t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,036 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,05183 atau dapat dikatakan variabel sistem

pengendalian internal (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Y) dengan tingkat signifikansi $0.309 > 0,05$. H_2 ditolak, hal ini dapat disimpulkan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan,

E. Pembahasan

Dalam pembahasan ini yang akan diuraikan terkait dengan pembahasan mengenai kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara signifikan., karena signifikan kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan lebih kecil dari 0,05, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,01. Dari hasil penelitian diatas juga membuktikan bahwa hipotesa 1 diterima, variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Y). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan tidak menguasai laporan keuangan sehingga sumber daya manusia tidak kompeten di bidang akuntansi.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sistem pengendalian internal tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan, karena signifikan sistem pengendalian internal lebih besar dari 0,05. Dimana nilai signifikan yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,309. Dari penelitian diatas juga membuktikan bahwa hipotesa 2 ditolak, variabel sistem pengendalian

internal (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (X2). Dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh baik dengan kualitas laporan keuangan.

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan dan Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan pengujian yang dilakukan kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara signifikan lebih kecil dari 0,05 dan sistem pengendalian internal tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara signifikan lebih besar dari 0,05. Dalam hal ini berarti H3 yaitu kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal tidak baik dalam mengelola aset perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan.

1. **Besarnya Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parsial dimana tingkat signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar 3,720 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesa 1 diterima, variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Y). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan tidak menguasai laporan keuangan sehingga sumber daya manusia tidak kompeten di bidang akuntansi.

2. **Besarnya Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parsial dimana tingkat signifikan sebesar $0,309 > 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar 1,036 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Dari penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesa 2 ditolak, variabel sistem pengendalian internal (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (X_2). Dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh baik dengan kualitas laporan keuangan.

3. Dari pengujian statistik menunjukkan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 22,861. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

Dalam hal ini berarti H_3 yaitu kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada PD. Pasar Kota Medan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia pengelola keuangan dan sistem pengendalian internal tidak baik dalam mengelola aset perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Mengembangkan penelitian dapat diarahkan pada eksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kualitas laporan keuangan.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu PD. Pasar Kota Medan diharapkan untuk terus menjaga dan memperhatikan kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dengan memberikan pelatihan-pelatihan agar lebih meningkat.
3. Para akademisi, mahasiswa, maupun peneliti agar terus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan sehingga tercipta teori-teori baru yang menjadi pedoman dalam menentukan kualitas laporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama RI Departemen, *Mushaf Al-Burhan*, Bandung : CV. Media Fitrah Rabbani 2012.
- Arens, Alvin. A, dkk. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi edisi kesembilan*, Jakarta: Indeks, 2004.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi keempat*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Harahap, Sofyan, Syafri. *Teori Akuntansi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Hery. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Ikhsan, Arfan, Misri. *Metodologi Penelitian*, Medan: Media Perintis, 2012.
- Kunto, Ari. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Lillrank. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Matindas, R. *Manajemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Jakarta: Grafiti, 2002.
- Mulyadi. *Auditing edisi enam*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Sekaran. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2008.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharyadi. *Statistika dan Keuangan Modern*, Yogyakarta: Salemba Empat, 2013.
- Sule, Ernie, Tisnawati. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Terjemahan, Al-Qur'an Al-Karim, Semarang : PT Toha Putra : 2007.

LAMPIRAN II
Frekuensi data berdasarkan identitas

Statistics				
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

LAMPIRAN III

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan (X1)

Correlations

		ITEM. 1	ITEM. 2	ITEM. 3	ITEM .4	ITEM .5	ITEM .6	ITEM .7	Total
ITEM.1	Pearson Correlation	1	,561**	,754**	,719**	,372*	,669**	,434*	,858**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,043	,000	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM.2	Pearson Correlation	,561**	1	,657**	,536**	,302	,577**	,122	,673**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,002	,105	,001	,522	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM.3	Pearson Correlation	,754**	,657**	1	,826**	,377*	,601**	,508**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,040	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM.4	Pearson Correlation	,719**	,536**	,826**	1	,414*	,701**	,535**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,023	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM.5	Pearson Correlation	,372*	,302	,377*	,414*	1	,539**	,377*	,591**
	Sig. (2-tailed)	,043	,105	,040	,023		,002	,040	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM.6	Pearson Correlation	,669**	,577**	,601**	,701**	,539**	1	,348	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,002		,059	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM.7	Pearson Correlation	,434*	,122	,508**	,535**	,377*	,348	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,017	,522	,004	,002	,040	,059		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,858**	,673**	,895**	,900**	,591**	,814**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Sistem Pengendalian Internal (X2)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,884**	,918**	,773**	,772**	,761**	,961**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,884**	1	,784**	,764**	,635**	,605**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,918**	,784**	1	,707**	,756**	,737**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,773**	,764**	,707**	1	,834**	,662**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,772**	,635**	,756**	,834**	1	,834**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,761**	,605**	,737**	,662**	,834**	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,961**	,886**	,922**	,876**	,884**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,766**	,598**	,573**	,697**	,490**	,488**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,006	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,766**	1	,803**	,468**	,641**	,432*	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,009	,000	,017	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,598**	,803**	1	,535**	,624**	,382*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,573**	,468**	,535**	1	,476**	,317	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,002		,008	,088	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,697**	,641**	,624**	,476**	1	,523**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008		,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,490**	,432*	,382*	,317	,523**	1	,414*
	Sig. (2-tailed)	,006	,017	,037	,088	,003		,023
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,488**	,512**	,637**	,557**	,597**	,414*	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,000	,001	,000	,023	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN V

Hasil Jawaban Responden

(X1) Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Nama	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Jumlah
1	Zikriah	5	5	5	5	5	4	5	34
2	Zulfadli	5	4	4	4	4	4	5	30
3	Helmy Asrizal	5	4	4	5	5	5	5	33
4	Zuhri Fahriansyah	5	5	5	5	5	4	5	34
5	Syibil Muir	4	4	4	4	5	4	5	30
6	Abdul Hadi Muttaqin	5	5	4	4	5	5	5	33
7	Darlinawati	5	5	5	5	5	5	5	35
8	Hazrul Azmi	4	5	5	5	4	4	5	32
9	Abdul Mukmin BB	4	5	5	5	4	5	5	33
10	Zainul Rahman	5	5	4	5	4	5	4	32
11	Ali Sultan Hsb	5	5	5	5	5	5	5	35
12	T.M. Indra Syahputra	5	5	5	5	4	5	5	34
13	Surya Yushendra	5	5	5	5	5	5	5	35
14	Sanis Carawaty	4	5	4	4	4	4	4	29
15	Tiur Maida Gultom	5	5	5	4	5	5	4	33
16	Era Chairiah Hrp	5	5	5	5	5	5	4	34
17	Ade Rahma Yani	5	5	5	4	4	4	4	31
18	Dara Mutia Amin	4	4	4	4	4	4	4	28
19	Khoiriah Nst	4	4	4	4	4	4	5	29
20	Rismaniar Hsb	5	5	4	5	5	5	5	34
21	Dahlia Juwita	5	5	5	5	5	5	5	35
22	Sariana	4	4	4	5	4	4	4	29
23	Zein Husni Rangkuti	5	5	4	4	4	5	4	31
24	Geovani Br. Padang	4	5	5	5	5	5	4	33
25	Abdi Frans Arnold	4	5	4	5	5	5	4	32
26	T. Maya Maghdina	5	5	5	5	4	4	5	33
27	Rosmalita	5	5	4	4	4	4	3	29
28	Anwar Arifin	5	5	5	5	5	5	5	35
29	Amin Basri Hsb	2	4	2	2	4	3	3	20
30	Ahmad Jakfar Bakri	2	4	2	2	4	3	4	21

(X2) Sistem Pengendalian Internal

No	Nama	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2,5	x2.6	Jumlah
1	Zikriah	5	5	5	4	4	4	27
2	Zulfadli	5	5	5	4	4	5	28
3	Helmy Asrizal	5	5	5	5	5	5	30
4	Zuhri Fahriansyah	4	4	4	4	4	4	24
5	Syibil Muir	4	4	4	4	4	4	24
6	Abdul Hadi Muttaqin	5	5	5	5	4	5	29
7	Darlinawati	4	4	5	4	5	5	27
8	Hazrul Azmi	5	5	5	4	4	5	28
9	Abdul Mukmin BB	5	5	4	5	5	5	29
10	Zainul Rahman	4	2	4	3	4	5	22
11	Ali Sultan Hsb	5	5	5	4	4	5	28
12	T.M. Indra Syahputra	5	5	5	5	5	5	30
13	Surya Yushendra	5	5	5	5	5	5	30
14	Sanis Carawaty	5	5	5	5	5	5	30
15	Tiur Maida Gultom	5	5	5	4	5	5	29
16	Era Chairiah Hrp	5	5	5	5	5	5	30
17	Ade Rahma Yani	5	5	5	5	5	5	30
18	Dara Mutia Amin	5	5	5	5	4	4	28
19	Khoiriah Nst	4	4	4	4	4	4	24
20	Rismaniar Hsb	5	5	5	5	5	5	30
21	Dahlia Juwita	5	5	5	5	5	5	30
22	Sariana	2	2	2	4	4	4	18
23	Zein Husni Rangkuti	4	5	3	4	4	5	25
24	Geovani Br. Padang	5	5	5	5	5	5	30
25	Abdi Frans Arnold	5	5	5	5	5	5	30
26	T. Maya Maghdina	5	5	5	5	5	5	30
27	Rosmalita	5	5	5	5	5	5	30
28	Anwar Arifin	5	5	4	4	4	4	26
29	Amin Basri Hsb	2	3	2	3	2	3	15
30	Ahmad Jakfar Bakri	1	2	2	2	2	3	12

(Y) Kualitas Laporan Keuangan

No	Nama	y1	y2	y3	y4	y5	y6	Jumlah
1	Zikriah	5	5	5	5	5	5	30
2	Zulfadli	4	4	5	5	4	4	26
3	Helmy Asrizal	5	5	5	5	5	4	29
4	Zuhri Fahriansyah	5	5	5	5	5	5	30
5	Syibil Muir	5	5	5	5	5	5	30
6	Abdul Hadi Muttaqin	5	4	4	5	5	5	28
7	Darlinawati	5	5	5	5	5	5	30
8	Hazrul Azmi	4	4	4	4	4	5	25
9	Abdul Mukmin BB	5	5	5	5	4	5	29
10	Zainul Rahman	5	5	5	4	5	5	29
11	Ali Sultan Hsb	5	5	5	5	4	4	28
12	T.M. Indra Syahputra	4	5	5	5	5	4	28
13	Surya Yushendra	5	5	5	5	5	5	30
14	Sanis Carawaty	4	4	5	4	4	4	25
15	Tiur Maida Gultom	4	4	5	5	5	5	28
16	Era Chairiah Hrp	5	5	5	5	5	5	30
17	Ade Rahma Yani	4	4	5	5	4	5	27
18	Dara Mutia Amin	4	4	5	5	5	5	28
19	Khoiriah Nst	5	5	5	5	4	5	29
20	Rismaniar Hsb	4	5	5	4	5	5	28
21	Dahlia Juwita	4	4	4	5	4	5	26
22	Sariana	4	4	4	4	4	5	25
23	Zein Husni Rangkuti	4	5	5	5	4	5	28
24	Geovani Br. Padang	5	5	5	5	5	5	30
25	Abdi Frans Arnold	5	5	5	5	5	5	30
26	T. Maya Maghdina	5	5	5	5	5	4	29
27	Rosmalita	5	5	5	5	5	4	29
28	Anwar Arifin	5	5	5	5	5	5	30
29	Amin Basri Hsb	3	4	4	4	3	3	21
30	Ahmad Jakfar Bakri	3	2	3	4	3	3	18

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IdentitasPribadi

1. Nama : PutriSyukriaLubis
2. NIM : 52.14.4.001
3. Tpt/Tgl.Lahir : TanjungPura, 12 Oktober 1996
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Jl. Eka Surya Gg. EkaKencana – Medan Johor

II. RiwayatPendidikan

1. Tamatan SD Negeri050724 TanjungPuraBerijazah 2008
2. TamatanMTS Jam'iyahMahmudiyahTanjungPuraBerijazah 2011
3. TamatanMAN 2 TanjungPuraBerijazah 2014
4. TamatanUniversitas Islam Negeri Sumatera Utara 2018

III. RiwayatOrganisasi

1. StafKementrian Dalam Negeri Universal Islamic Economic UIN SU tahun
2014-2015
2. StafDepartemenKesekretariatanHimpunanMahasiswaJurusanAkuntansitah
un 2015-2016
3. BendaharaUmum Universal Islamic Economi UIN SU tahun 2016-2017